

ACI INFORMATICA - NO ALLE PARI OPPORTUNITA'!

Ed eccoci un'altra volta all'appuntamento con i dati sulle pari opportunità. Questi dati sono stati estratti dal "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile" che la Direzione deve fornire annualmente, secondo le indicazioni della legge n. 125 del 10/4/91. La legge ha disposto questo adempimento allo scopo di "promuovere nelle Aziende azioni positive per realizzare l'uguaglianza sostanziale tra donne e uomini nel lavoro".

DIPENDENTI

In Aci Informatica le donne rappresentano il 32% della forza lavoro, di cui il 12% con qualifica di dirigente o quadro (a differenza degli uomini che sono il 68% della forza lavoro di cui il 21% con qualifica di dirigente o quadro).

INQUADRAMENTO

Anche nella nostra Azienda, come nel resto del sistema lavorativo nazionale e internazionale, la donna vive una discriminazione continua e costante sia nel riconoscimento di ruoli di responsabilità che nel riconoscimento di retribuzioni adeguate.

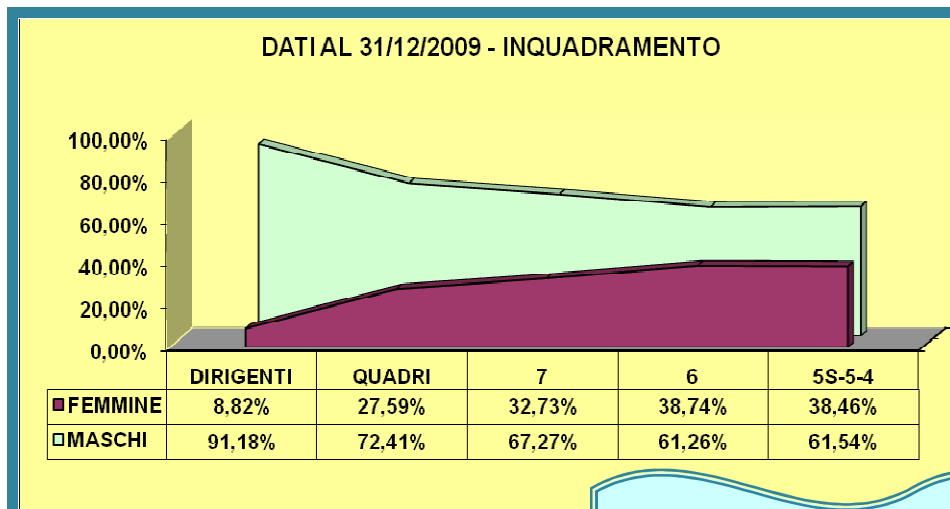
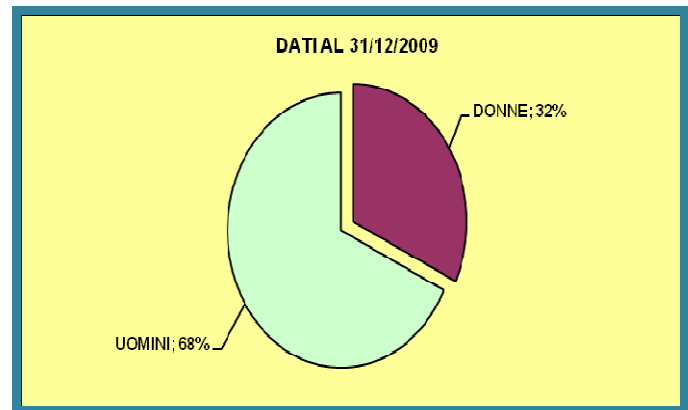
Questi risultati sono in netto contrasto con i dati che invece arrivano dal mondo delle scuole e delle università e da recenti studi di settore.

Da uno studio operato su 900 manager di ambo i sessi, è emerso che molto spesso le donne sono più preparate e valide dei colleghi maschi: hanno una visione più ampia, un'alta capacità di motivazione, operano secondo impostazioni di consenso e non di potere.

Ma allora come mai il sesso femminile raramente ricopre ruoli di responsabilità?

Perché, ad esempio, raramente fa parte di un Consiglio di Amministrazione?

Non perché sia priva di competenze e dell'esperienza necessaria; forse perché per entrare in un CdA non serve un concorso?



Carlo Dell'Aringa, professore ordinario di Economia Politica all'Università Cattolica di Milano:
 "Dove viene riconosciuto il merito, le donne primeggiano".

RETRIBUZIONE

A parità di qualifica, la retribuzione delle donne resta inferiore a quella degli uomini: in media, **5.000** euro in meno.

Solo per la categoria dei quadri si nota un'inversione di tendenza:

le donne guadagnano in media **1.000** euro più degli uomini.

Il divario di retribuzione è quasi raddoppiato rispetto al 2005.

Prendendo in considerazione la categoria più rappresentativa (7° livello, timbrante e non timbrante), la retribuzione degli uomini è aumentata del 20% mentre quella delle

donne solo del 13%.

ANNO 2009 - RETRIBUZIONE MEDIA (*)

	FEMMINE	MASCHI	DIFFERENZA
DIRIGENTI (non è stata fornita la distinzione per sesso)		156.811	
QUADRI	53.557	52.627	929
7	43.556	47.716	-4.159
7T	38.791	45.786	-6.995
6	33.556	34.625	-1.069
ALTRI	24.782	33.108	-8.326

(*) Le cifre fornite sono comprensive di tutti gli elementi contributivi (superminimi, straordinari,...) al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali



PROVIAMO A CAPIRE LE MOTIVAZIONI DI QUESTA DIFFERENZA:

✓ **Forse la retribuzione è inferiore perché ...** le donne usufruiscono molto del part-time? **NO**, perché il numero di persone in part-time è inferiore al 4% (3 uomini e 17 donne).

✓ **Forse la retribuzione è inferiore perché ...** le donne usufruiscono molto dell'aspettativa (facoltativa o obbligatoria)? **NO**, perché il numero di persone in aspettativa è inferiore al 2% (6 donne e 2 uomini).

✓ **Forse la retribuzione è inferiore perché ...** le donne, a parità di anzianità aziendale, rimangono a livelli più bassi? **FORSE**, anche se i dati sono contraddittori, perché, prendendo come esempio il livello più rappresentativo (7° timbrante), riscontriamo nelle donne un'anzianità di media pari a 14 anni e negli uomini un'anzianità media pari a 16 anni (per due anni in meno **ci sono 7.000 euro di differenza**).

Il divario, guarda un po' il caso..., si inverte nel livello dei quadri: l'anzianità media delle donne è di 20 anni mentre quella degli uomini è di 15 anni (in questo caso per 5 anni in più ci sono 900 euro di differenza). Comunque, quello che si evidenzia è che le donne, nella loro carriera, **raramente raggiungono il livello dirigenziale!**

✓ **Forse la retribuzione è inferiore perché ...** le donne fanno meno straordinari? **NO**, perché, anche se la percentuale di donne che fa straordinario è decisamente inferiore a quella degli uomini (fanno straordinario il 52% delle donne contro il 70% degli uomini) il numero di ore-medio pro capite non giustifica una tale differenza di retribuzione: a livello aziendale 22 ore medie annue per le donne e 38 ore medie annue per gli uomini fa una differenza di 416 euro e non 5.000 – per il livello 7T 27 ore medie annue per le donne e 54 ore medie-annue per gli uomini fa una differenza di 700 euro e non 7.000.

COME SI GIUSTIFICA ALLORA QUESTA DIFFERENZA RETRIBUTIVA?

Un'ultima considerazione: l'Istat ha calcolato che le donne, considerando anche il lavoro di casa e di cura non retribuito, lavorano 2 ore in più al giorno rispetto agli uomini, che nell'intera vita lavorativa corrispondono a 12 anni in più di lavoro.

Questo elemento sembra sfuggire a tutti coloro che sostengono l'equiparazione al rialzo dell'età pensionabile delle donne a quella degli uomini.